

● 川崎市の主要出資法人（資料 2）関係

- 地方自治法（抄） ————— P 1
- 地方自治法施行令（抄） ————— P 2
- 川崎市予算の執行に関する市長の調査等の
対象となる法人を定める条例 ————— P 3

● 派遣法による職員派遣（資料 3 「2 職員派遣の引き上げ」）関係

- 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律 ————— P 4
- 川崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例 ————— P10
- 住民監査請求の結果について（報道発表資料） ————— P16

● 川崎市の再就職規制（資料 3 「4 再就職規制等の実施」）関係

- 川崎市退職職員の再就職に関する取扱要綱 ————— P50
- 川崎市を退職した職員の主要出資法人等への再就職等に関する指針 ————— P56

● 川崎市の点検評価（資料 3 「5 点検評価の実施」）関係

- 経営改善計画の一例 ————— P60
- 点検評価の一例 ————— P68
- 他都市の点検評価様式の一例 ————— P74

地方自治法（抄）

（予算の執行に関する長の調査権等）

第二百二十一条 普通地方公共団体の長は、予算の執行の適正を期するため、委員会若しくは委員又はこれらの管理に属する機関で権限を有するものに対して、収入及び支出の実績若しくは見込みについて報告を徴し、予算の執行状況を実地について調査し、又はその結果に基づいて必要な措置を講ずべきことを求めることができる。

2 普通地方公共団体の長は、予算の執行の適正を期するため、工事の請負契約者、物品の納入者、補助金、交付金、貸付金等の交付若しくは貸付けを受けた者（補助金、交付金、貸付金等の終局の受領者を含む。）又は調査、試験、研究等の委託を受けた者に対して、その状況を調査し、又は報告を徴することができる。

3 前二項の規定は、普通地方公共団体が出資している法人で政令で定めるもの、普通地方公共団体が借入金の元金若しくは利子の支払を保証し、又は損失補償を行う等その者のために債務を負担している法人で政令で定めるもの及び普通地方公共団体が受益権を有する信託で政令で定めるものの受託者にこれを準用する。

（財政状況の公表等）

第二百四十三条の三 普通地方公共団体の長は、条例の定めるところにより、毎年二回以上歳入歳出予算の執行状況並びに財産、地方債及び一時借入金の現在高その他財政に関する事項を住民に公表しなければならない。

2 普通地方公共団体の長は、第二百二十一条第三項の法人について、毎事業年度、政令で定めるその経営状況を説明する書類を作成し、これを次の議会に提出しなければならない。

3 普通地方公共団体の長は、第二百二十一条第三項の信託について、信託契約に定める計算期ごとに、当該信託に係る事務の処理状況を説明する政令で定める書類を作成し、これを次の議会に提出しなければならない。

地方自治法施行令（抄）

（普通地方公共団体の長の調査等の対象となる法人等の範囲）

第百五十二条 地方自治法第二百二十一条第三項に規定する普通地方公共団体が出資している法人で政令で定めるものは、次に掲げる法人とする。

一 当該普通地方公共団体が設立した地方住宅供給公社、地方道路公社、土地開発公社及び地方独立行政法人

二 当該普通地方公共団体が資本金、基本金その他これらに準ずるものの二分の一以上を出資している一般社団法人及び一般財団法人並びに株式会社

三 当該普通地方公共団体が資本金、基本金その他これらに準ずるものの四分の一以上二分の一未満を出資している一般社団法人及び一般財団法人並びに株式会社のうち条例で定めるもの

2 当該普通地方公共団体及び一又は二以上の前項第二号に掲げる法人（この項の規定により同号に掲げる法人とみなされる法人を含む。）が資本金、基本金その他これらに準ずるものの二分の一以上を出資している一般社団法人及び一般財団法人並びに株式会社は、同号に掲げる法人とみなす。

3 当該普通地方公共団体及び一又は二以上の第一項第二号に掲げる法人（前項の規定により同号に掲げる法人とみなされる法人を含む。）が資本金、基本金その他これらに準ずるものの四分の一以上二分の一未満を出資している一般社団法人及び一般財団法人並びに株式会社は、第一項第三号に規定する一般社団法人及び一般財団法人並びに株式会社とみなす。

4 地方自治法第二百二十一条第三項に規定する普通地方公共団体がその者のために債務を負担している法人で政令で定めるものは、次に掲げる法人とする。

一 当該普通地方公共団体がその者のためにその資本金、基本金その他これらに準ずるものの二分の一に相当する額以上の額の債務を負担している一般社団法人及び一般財団法人並びに株式会社

二 当該普通地方公共団体がその者のためにその資本金、基本金その他これらに準ずるものの四分の一に相当する額以上二分の一に相当する額未満の額の債務を負担している一般社団法人及び一般財団法人並びに株式会社のうち条例で定めるもの

5 地方自治法第二百二十一条第三項に規定する普通地方公共団体が受益権を有する信託で政令で定めるものは、当該普通地方公共団体が受益権を有する不動産の信託とする。

(法人の経営状況等を説明する書類)

第百七十三条 地方自治法第二百四十三条の三第二項 に規定する政令で定めるその経営状況を説明する書類は、当該法人の毎事業年度の事業の計画及び決算に関する書類とする。

2 地方自治法第二百四十三条の三第三項 に規定する政令で定める書類は、信託契約で定める計算期ごとの事業の計画及び実績に関する書類とする。

川崎市予算の執行に関する市長の調査等の対象となる法人を定める条例

(平成 25 年 3 月 22 日条例第 4 号)

(趣旨)

第 1 条 この条例は、地方自治法施行令（昭和 22 年政令第 16 号。以下「政令」という。）第 152 条第 1 項第 3 号及び第 4 項第 2 号の規定に基づき、予算の執行に関する市長の調査等の対象となる法人を定めるものとする。

(市長の調査等の対象となる法人)

第 2 条 政令第 152 条第 1 項第 3 号の条例で定める法人は、市が資本金、基本金その他これらに準ずるものの 4 分の 1 以上 2 分の 1 未満を出資している一般社団法人及び一般財団法人並びに株式会社とする。

2 政令第 152 条第 4 項第 2 号の条例で定める法人は、市がその者のためにその資本金、基本金その他これらに準ずるものの 4 分の 1 に相当する額以上 2 分の 1 に相当する額未満の額の債務を負担している一般社団法人及び一般財団法人並びに株式会社とする。

公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律

(目的)

第一条 この法律は、地方公共団体が人的援助を行うことが必要と認められる公益的法人等の業務に専ら従事させるために職員（地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第四条第一項に規定する職員をいう。第七条を除き、以下同じ。）を派遣する制度等を整備することにより、公益的法人等の業務の円滑な実施の確保等を通じて、地域の振興、住民の生活の向上等に関する地方公共団体の諸施策の推進を図り、もって公共の福祉の増進に資することを目的とする。

(職員の派遣)

第二条 任命権者（地方公務員法第六条第一項に規定する任命権者及びその委任を受けた者をいう。以下同じ。）は、次に掲げる団体のうち、その業務の全部又は一部が当該地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有するものであり、かつ、当該地方公共団体がその施策の推進を図るため人的援助を行うことが必要であるものとして条例で定めるもの（以下この項及び第三項において「公益的法人等」という。）との間の取決めにに基づき、当該公益的法人等の業務にその役職員として専ら従事させるため、条例で定めるところにより、職員（条例で定める職員を除く。）を派遣することができる。

一 一般社団法人又は一般財団法人

二 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第五十五条に規定する一般地方独立行政法人

三 特別の法律により設立された法人（前号に掲げるもの及び営利を目的とするものを除く。）で政令で定めるもの

四 地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百六十三条の三第一項に規定する連合組織で同項の規定による届出をしたもの

2 任命権者は、前項の規定による職員の派遣（以下「職員派遣」という。）の実施に当たっては、あらかじめ、当該職員に同項の取決めの内容を明示し、その同意を得なければならない。

3 第一項の取決めににおいては、当該職員派遣に係る職員の職員派遣を受ける公益的法人等（以下「派遣先団体」という。）における報酬その他の勤務条件及び当該派遣先団体において従事すべき業務、当該職員の職員派遣の期間、当該職員の職務への復帰に関する事項その他職員派遣に当たって合意しておくべきものとして条例で定める事項を定めるものとする。

4 前項の規定により第一項の取決めで定める職員派遣に係る職員の派遣先団体において従事すべき業務は、当該派遣先団体の主たる業務が地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務である場合を除き、地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務を主たる内容とするものでなければならない。

(職員派遣の期間)

第三条 職員派遣の期間は、三年を超えることができない。

2 前項の期間は、任命権者が特に必要があると認めるときは、派遣先団体との合意により、職員派遣をされた職員（以下「派遣職員」という。）の同意を得て、職員派遣をした日から引き続き五年を超えない範囲内において、これを延長することができる。

(派遣先団体の業務への従事等)

第四条 派遣職員は、その職員派遣の期間中、第二条第一項の取決めに定められた内容に従って、派遣先団体の業務に従事するものとする。

2 派遣職員は、その職員派遣の期間中、職員派遣された時就いていた職又は職員派遣の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。

(派遣職員の職務への復帰)

第五条 任命権者は、派遣職員が派遣先団体の役職員の地位を失った場合その他の条例で定める場合であって、その職員派遣を継続することができないか又は適当でないとき認めるときは、速やかに当該職員派遣に係る派遣職員を職務に復帰させなければならない。

2 派遣職員は、その職員派遣の期間が満了したときは、職務に復帰する。

(派遣職員の給与)

第六条 派遣職員には、その職員派遣の期間中、給与を支給しない。

2 派遣職員が派遣先団体において従事する業務が地方公共団体の委託を受けて行う業務、地方公共団体と共同して行う業務若しくは地方公共団体の事務若しくは事業を補完し若しくは支援すると認められる業務であってその実施により地方公共団体の事務若しくは事業の効率的若しくは効果的な実施が図られると認められるものである場合又はこれらの業務が派遣先団体の主たる業務である場合には、地方公共団体は、前項の規定にかかわらず、派遣職員に対して、その職員派遣の期間中、条例で定めるところにより、給与を支給することができる。

(派遣職員に関する地方公務員等共済組合法の特例)

第七条 派遣職員に対する地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第百五十二号）の規定の適用については、派遣先団体の業務を公務とみなす。

2 派遣職員は、地方公務員等共済組合法第三十九条第三項の規定にかかわらず、引き続き職員派遣をされた日の前日において所属していた地方公務員共済組合（同法第三条第一項に規定する地方公務員共済組合をいう。）の組合員であるものとする。

3 派遣職員に関する地方公務員等共済組合法の規定の適用については、同法第百十三条第二項各号列記以外の部分中「地方公共団体（市町村立学校職員給与負担法（昭和三十二年法律第百三十五号）第一条又は第二条の規定により都道府県がその給与を負担する者にあつては、都道府県。以下この条において同じ。）」とあるのは「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成十二年法律第五十号）第二条第三項に規定する派遣先団体（以下「派遣先団体」という。）」と、同項各号中「地方公共団体」とあり、並びに同法第百十六条第一項中「地方公共団体の機関、特定地方独立行政法人又は職員団体」とあり、及び「地方公共団体、特定地方独立行政法人又は職員団体（第三項において「地方公共団体等」という。）」とあるのは「派遣先団体」と、同項中「第百十三条第二項（同条第六項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は同条第四項及び第五項並びに」とあるのは「第百十三条第二項及び」と、同条第三項中「第百十三条第四項第二号に掲げる費用及び同条第五項に規定する費用（長期給付に係るものに限る。）並びに厚生年金保険法」とあるのは「厚生年金保険法」と、「地方公共団体等」とあるのは「派遣先団体」とする。

(派遣職員に関する子ども・子育て支援法の特例)

第八条 派遣職員に関する子ども・子育て支援法（平成二十四年法律第六十五号）の規定の適用については、派遣先団体を同法第六十九条第一項第三号に規定する団体とみなす。

(派遣職員の復帰時等における処遇)

第九条 地方公共団体は、派遣職員が職務に復帰した場合における任用、給与等に関する処遇及び職員派遣後職務に復帰した職員が退職した場合（派遣職員がその職員派遣の期間中に退職した場合を含む。）の退職手当の取扱いについては、部内の職員との均衡を失することのないよう、条例で定めるところにより必要な措置を講じ、又は適切な配慮をしなければならない。

(特定法人の業務に従事するために退職した者の採用)

第十条 任命権者と特定法人（当該地方公共団体が出資している株式会社のうち、その業

務の全部又は一部が地域の振興、住民の生活の向上その他公益の増進に寄与するとともに当該地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有するものであり、かつ、当該地方公共団体がその施策の推進を図るため人的援助を行うことが必要であるものとして条例で定めるものをいう。以下同じ。)との間で締結された取決めに定められた内容に従って当該特定法人の業務に従事するよう求める任命権者の要請に応じて職員(条例で定める職員を除く。)が退職し、引き続き当該特定法人の役職員として在職した後、当該取決めで定める当該特定法人において業務に従事すべき期間が満了した場合又はその者が当該特定法人の役職員の地位を失った場合その他の条例で定める場合には、地方公務員法第十六条各号(第三号を除く。)の一に該当する場合(同条の条例で定める場合を除く。)その他条例で定める場合を除き、その者が退職した時就いていた職又はこれに相当する職に係る任命権者は、当該特定法人の役職員としての在職に引き続き、その者を職員として採用するものとする。

2 前項の取決めににおいては、同項の要請に応じて退職し引き続き当該特定法人に在職する者(以下「退職派遣者」という。)の当該特定法人における報酬その他の勤務条件並びに当該特定法人において従事すべき業務及び業務に従事すべき期間、同項の規定による当該退職派遣者の採用に関する事項その他当該退職派遣者が当該特定法人の業務に従事するに当たって合意しておくべきものとして条例で定める事項を定めるものとする。

3 前項の規定により第一項の取決めで定める退職派遣者の特定法人において従事すべき業務は、当該特定法人の主たる業務が地域の振興、住民の生活の向上その他公益の増進に寄与し、かつ、地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務(以下この項において「公益寄与業務」という。)である場合を除き、公益寄与業務を主たる内容とするものでなければならない。

4 第二項の規定により第一項の取決めで定める退職派遣者の特定法人において業務に従事すべき期間は、同項の要請に応じて退職をする日の翌日から起算して三年を超えない範囲内で定めるものとする。

5 第一項の規定による採用については、地方公務員法第二十二条第一項の規定は、適用しない。

(退職派遣者に関する地方公務員等共済組合法の特例)

第十一条 特定法人又は退職派遣者は、地方公務員等共済組合法第四百四十条第一項に規定する公庫等又は公庫等職員とみなして、それぞれ同条(第三項を除く。)の規定を適用する。この場合において、同条第一項中「役員及び常時勤務に服することを要しない者」とあるのは「常時勤務に服することを要しない者」と、「退職した場合(政令で定める場合を

除く。）」とあるのは「退職した場合」と、同条第二項第一号 中「五年」とあるのは「三年」とする。

(退職派遣者の採用時における処遇等)

第十二条 地方公共団体は、退職派遣者が第十条第一項の規定により職員として採用された場合における任用、給与等に関する処遇及び同項の規定により採用された職員が退職した場合の退職手当の取扱いについては、部内の職員との均衡を失することのないよう、条例で定めるところにより必要な措置を講じ、又は適切な配慮をしなければならない。

2 第十条第一項の規定により採用された職員（同項の規定によりかつて採用されたことのある職員を含む。）に対する地方公務員法第二十九条の規定の適用については、同条第二項 中「又は」とあるのは「若しくは」と、「使用される者」とあるのは「使用される者又は公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成十二年法律第五十号）第十条第二項に規定する退職派遣者」と、「在職した後、引き続いて当該退職を前提として」とあるのは「在職した後、引き続いて当該退職を前提として又は同条第一項の規定に基づいて」とする。

川崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例

(平成 14 年 3 月 28 日条例第 2 号)

(趣旨)

第 1 条 この条例は、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成 12 年法律第 50 号。以下「法」という。)第 2 条第 1 項及び第 3 項、第 5 条第 1 項、第 6 条第 2 項、第 9 条、第 10 条第 1 項及び第 2 項並びに第 12 条第 1 項の規定に基づき、公益的法人等への職員の派遣等に関し必要な事項を定めるものとする。

(職員の派遣)

第 2 条 任命権者は、法第 2 条第 1 項各号に掲げる団体のうち、次の各号のいずれかに該当するものとして人事委員会規則で定めるもの(以下「団体」という。)との間の取決めに基づき、当該団体の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員(次項に定める職員を除く。以下この項において同じ。)を派遣することができる。

(1) 市が基本金その他これに準ずるもの(以下「基本金等」という。)の 2 分の 1 以上を出資しているもの

(2) 市が基本金等を出資しているもの(前号に該当するものを除く。)のうち、次のいずれかに該当するもの

ア 職員を派遣することにより、市の施策が効率的又は効果的に推進されるもの

イ 職員の専門的知識を活用すること等により、運営が円滑に行われるもの

(3) 市が基本金等を出資していないものであつて市の事務又は事業を補完し、支援する等の業務を行っているもののうち、前号ア又はイに該当するもの

2 法第 2 条第 1 項に規定する条例で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 臨時的に任用される職員その他の法律により任期を定めて任用される職員(地方公務員法(昭和 25 年法律第 261 号)第 28 条の 4 第 1 項、第 28 条の 5 第 1 項又は第 28 条の 6 第 1 項若しくは第 2 項の規定により採用された職員を除く。)

(2) 非常勤職員

(3) 地方公務員法第 22 条第 1 項に規定する条件附採用になっている職員(人事委員会規則で定める職員を除く。)

(4) 川崎市職員の定年等に関する条例(昭和 59 年川崎市条例第 38 号)第 4 条第 1 項の規定により引き続いて勤務させることとされ、又は同条第 2 項の規定により期限を延長することとされている職員

(5) 地方公務員法第 28 条第 2 項各号若しくは川崎市職員の分限に関する条例(昭和 26 年川崎市条例第 45 号)第 1 条の 2 各号のいずれかに掲げる事由に該当して休職にされ、又は同法第 29 条第 1 項各号のいずれかに掲げる事由に該当して停職にされている職員その他の

同法第 35 条に規定する法律又は条例の特別の定めに基づき職務に専念する義務を免除されている職員

3 法第 2 条第 3 項に規定する条例で定める事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 第 1 項の規定による職員の派遣（以下「職員派遣」という。）に係る職員の職員派遣を受ける団体（以下「派遣先団体」という。）における福利厚生に関する事項
- (2) 職員派遣に係る職員の派遣先団体における業務の従事の状況の連絡に関する事項

（派遣職員の職務への復帰）

第 3 条 法第 5 条第 1 項に規定する条例で定める場合は、次に掲げる場合とする。

- (1) 職員派遣をされた職員（以下「派遣職員」という。）が派遣先団体の役職員の地位を失った場合
- (2) 派遣職員の職員派遣が法又はこの条例の規定に適合しなくなった場合
- (3) 前条第 1 項に規定する取決めに反することとなった場合
- (4) 派遣職員が地方公務員法第 28 条第 1 項第 2 号又は第 3 号に該当することとなった場合
- (5) 派遣職員が地方公務員法第 28 条第 2 項各号のいずれかに該当することとなった場合又は水難、火災その他の災害により生死不明若しくは所在不明となった場合
- (6) 派遣職員が地方公務員法第 29 条第 1 項第 1 号又は第 3 号に該当することとなった場合

（派遣職員の給与）

第 4 条 派遣職員（企業職員（地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）第 3 条第 4 号の職員をいう。以下同じ。）である派遣職員を除く。第 6 条において同じ。）のうち、法第 6 条第 2 項に規定する業務に従事するものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ 100 分の 100 以内を支給することができる。

（職務に復帰した職員に関する川崎市職員の給与に関する条例の特例等）

第 5 条 職員派遣後職務に復帰した職員（企業職員である職員を除く。）に関する川崎市職員の給与に関する条例（昭和 32 年川崎市条例第 29 号）第 19 条の 2 の規定の適用については、派遣先団体において就いていた業務（当該業務に係る労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 7 条第 2 項に規定する通勤を含む。次項において同じ。）を公務とみなす。

2 職員派遣後職務に復帰した職員に関する川崎市職員の公務災害補償等の付加給付に関

する条例（昭和 42 年川崎市条例第 36 号）の適用については、派遣先団体において就いていた業務を公務とみなす。

（派遣職員の復帰時等における処遇）

第 6 条 派遣職員が職務に復帰した場合におけるその者の職務の級及び号給については、他の職員（企業職員である職員を除く。）との均衡上必要と認められる範囲内において、人事委員会規則で定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

2 派遣職員が職務に復帰した場合において、その職員派遣の期間中に川崎市職員の育児休業等に関する条例（平成 4 年川崎市条例第 2 号）第 7 条に規定する勤務した期間（同条第 1 項にあっては、同項に規定する規則で定める期間を含む。以下同じ。）に相当する期間があるときは、当該相当する期間を同条に規定する勤務した期間とみなす。

（職務に復帰した職員等に関する川崎市職員退職手当支給条例の特例）

第 7 条 職員派遣後職務に復帰した職員が退職した場合（派遣職員がその職員派遣の期間中に退職した場合を含む。）における川崎市職員退職手当支給条例（昭和 23 年川崎市条例第 73 号。以下「退職手当支給条例」という。）の規定の適用については、派遣先団体の業務に係る業務上の傷病又は死亡は退職手当支給条例第 5 条第 2 項及び第 5 条の 4 第 1 項に規定する公務上の傷病又は死亡と、当該業務に係る労働者災害補償保険法第 7 条第 2 項に規定する通勤による傷病又は死亡は退職手当支給条例第 5 条第 1 項、第 5 条の 3、第 5 条の 4 第 1 項及び第 5 条の 5 に規定する通勤による傷病又は死亡とみなす。

2 派遣職員に関する退職手当支給条例第 5 条の 4 第 1 項及び第 10 条第 1 項第 3 号の規定の適用については、職員派遣の期間（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）に規定する育児休業の期間及び派遣先団体の就業規則その他これに準ずるものに定められている短時間勤務で地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）第 10 条第 1 項に規定する育児短時間勤務に相当するものの期間を除く。）は、退職手当支給条例第 5 条の 4 第 1 項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間には該当しないものとみなす。

3 前項の規定は、派遣職員が派遣先団体から所得税法（昭和 40 年法律第 33 号）第 30 条第 1 項に規定する退職手当等（同法第 31 条の規定により退職手当等とみなされるものを含む。）の支払を受けた場合には、適用しない。

4 派遣職員がその職員派遣の期間中に退職した場合に支給する退職手当支給条例の規定による退職手当の算定の基礎となる給料月額については、他の職員との均衡上必要と認め

られるときは、前条第1項の規定（企業職員にあっては、企業職員の給与に関する定め）の例により、その額を調整することができる。

（企業職員である派遣職員の給与の種類）

第8条 企業職員である派遣職員のうち、法第6条第2項に規定する業務に従事するものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当を支給することができる。

（報告）

第9条 任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、派遣職員の派遣先団体における処遇の状況等及び職員派遣後職務に復帰した職員の処遇の状況等を人事委員会に報告しなければならない。

（法第10条第1項に規定する条例で定める法人）

第10条 法第10条第1項に規定する条例で定める株式会社（以下「特定法人」という。）は、第2条第1項第1号又は第2号に掲げるものに準ずるもののうち、その業務の全部又は一部が地域の振興、市民生活の向上その他公益の増進に寄与するものとして人事委員会規則で定めるものとする。

（法第10条第1項に規定する条例で定める職員）

第11条 法第10条第1項に規定する条例で定める職員は、第2条第2項各号に掲げる職員とする。

（法第10条第1項に規定するその他の条例で定める場合）

第12条 法第10条第1項に規定するその他の条例で定める場合は、次に掲げる場合とする。

(1) 法第10条第2項に規定する退職派遣者（以下「退職派遣者」という。）が特定法人の役職員の地位を失った場合

(2) 次に掲げる場合であって、退職派遣者を引き続き特定法人の役職員として在職させることができないか又は適当でないと認められる場合

ア 退職派遣者の特定法人の業務への従事が法又はこの条例の規定に適合しなくなった場合

イ 法第10条第1項の規定により締結された取決めに反することとなった場合

ウ 退職派遣者が心身の故障のため、業務の遂行に支障があり、若しくはこれに堪えない場合又は長期の休養を要する場合

エ 退職派遣者が刑事事件に関し起訴された場合

(3) 公務上の必要等のために当該退職派遣者を職員として採用することが必要と認められる場合

(法第 10 条第 1 項に規定するその他条例で定める場合)

第 13 条 法第 10 条第 1 項に規定するその他条例で定める場合は、退職派遣者が特定法人の業務に従事すべき期間に、刑法（明治 40 年法律第 45 号）その他の法令の規定に違反した場合であって、当該退職派遣者が引き続き職員として在職したものとみなしたならば、地方公務員法第 29 条の規定による懲戒免職の処分を行うことが適当と認められる場合とする。

(法第 10 条第 2 項に規定する条例で定める事項)

第 14 条 法第 10 条第 2 項に規定する条例で定める事項は、次に掲げる事項とする。

- (1) 法第 10 条第 1 項に規定する要請に係る職員の特定法人における福利厚生に関する事項
- (2) 前号に規定する職員の特定法人における業務の従事の状況の連絡に関する事項

(採用された職員に関する川崎市職員の給与に関する条例の特例等)

第 15 条 法第 10 条第 1 項の規定により採用された職員（企業職員である職員を除く。次条において同じ。）に関する川崎市職員の給与に関する条例第 19 条の 2 の規定の適用については、特定法人において就いていた業務（当該業務に係る労働者災害補償保険法第 7 条第 2 項に規定する通勤を含む。）を公務とみなす。

2 第 5 条第 2 項の規定は、法第 10 条第 1 項の規定により採用された職員について準用する。

(退職派遣者の採用時等における処遇)

第 16 条 退職派遣者が法第 10 条第 1 項の規定により職員として採用された場合におけるその者の職務の級及び号給については、他の職員との均衡上必要と認められる範囲内において、人事委員会規則で定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

2 退職派遣者が法第 10 条第 1 項の規定により職員として採用された場合において、特定法人の業務に従事していた期間中に川崎市職員の育児休業等に関する条例第 7 条に規定する勤務した期間に相当する期間があるときは、当該相当する期間を同条に規定する勤務した期間とみなす。

(採用された職員に関する退職手当支給条例の特例)

第 17 条 法第 10 条第 1 項の規定により採用された職員に関する退職手当支給条例の規定の適用については、特定法人の業務に係る業務上の傷病又は死亡は退職手当支給条例第 5 条第 2 項及び第 5 条の 4 第 1 項に規定する公務上の傷病又は死亡と、当該業務に係る労働者災害補償保険法第 7 条第 2 項に規定する通勤による傷病又は死亡は退職手当支給条例第 5 条第 1 項、第 5 条の 3、第 5 条の 4 第 1 項及び第 5 条の 5 に規定する通勤による傷病又は死亡とみなす。

第 18 条 職員が、法第 10 条第 1 項の規定により、任命権者の要請に応じ引き続いて特定法人（退職手当（これに相当する給与を含む。以下この項において同じ。）に関する規程において、職員が任命権者の要請に応じ退職手当を支給されないで引き続いて当該特定法人に使用される者（役員を含む。以下この項において同じ。）となった場合に、職員としての勤続期間を当該特定法人に使用される者としての勤続期間に通算することと定めているものに限る。）に使用される者（以下「特定法人役職員」という。）となるため退職し、かつ、引き続き特定法人役職員として在職した後引き続き職員として採用された場合におけるその者の退職手当支給条例第 10 条第 1 項の規定による在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間は、職員としての引き続きいた在職期間とみなす。

2 前項の場合における特定法人役職員としての在職期間については、退職手当支給条例第 10 条の規定を準用して計算する。

3 法第 10 条第 1 項の規定により退職し、引き続いて特定法人役職員となった場合においては、規則で定める場合を除き、退職手当支給条例の規定による退職手当は、支給しない。

(報告)

第 19 条 任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、退職派遣者の特定法人における処遇の状況等及び退職派遣者が法第 10 条第 1 項の規定により職員として採用された場合における処遇の状況等を人事委員会に報告しなければならない。

地方自治法第242条第4項の規定に基づき監査を実施しましたが、同条第8項に定める監査委員の合議に至らず、監査及び勧告について決定できませんでした。なお、次のとおり概要についてお知らせします。

住民監査請求の結果について

(外郭団体への派遣職員の人件費補助に関する住民監査請求)

○経過 請求書受理日 平成22年2月5日

監査結果公表日 平成22年3月30日

○監査対象局 総務局他関係局

○請求の内容(要旨)

平成21年度、川崎市長は、外郭団体への派遣職員の人件費を補助金により支出している。補助金の派遣職員人件費への充当は、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(以下「派遣法」という。)第6条第1項で禁止されている。さらに、「神戸市福祉・医療外郭団体への人件費違法支出損害賠償等請求事件」では、最高裁判所が平成21年12月10日に神戸市の行為を違法だとする判決を下している。

しかし、市長は、平成21年市議会第4回定例会の質疑で、違法性の認識については派遣法や条例の範囲内で行っている旨、10団体38人の派遣職員については計画的に引き上げる旨の答弁をしている。「計画的に引き上げる」行為が違法行為であることは、神戸市での最高裁判所判決より明白である。

よって、下記の措置を講ずることを請求する。

- 1 平成21年度に当該行為によって支出された人件費相当額の全額を市長並びに外郭団体が即座に市に返還すること
- 2 平成22年度において当該行為(派遣職員人件費相当額を含む補助金支出を伴う職員派遣)の一切を禁ずること

○市の説明(要旨)

- ・ 本市からの10団体への職員派遣については、派遣法第2条第1項等を根拠として派遣を行っている。本市派遣職員の給与については、派遣先団体との派遣の取決め書を締結しており、派遣先法人から支給するものとしている。
- ・ 派遣先団体への補助金は、団体が実施する事業の公益性、本市の施策との関連性等を十分精査し法令等に基づき適切に交付している。補助金は、公益的事業を実施するために必要な経費の全部又は一部に交付されるので、当該経費の中には事業実施上必要な人件費(派遣職員及びその他の職員の人件費)も含めて算定しているものもあるが、派遣職員の給与の支給を主眼として交付しているものではない。
- ・ 監査対象法人の内、(財)文化財団の3人及び(福)社会福祉協議会の1人は平成22年度も派遣を継続し、それ以外の職員は引上げることとした。なお、この2法人においては、本市からの補助金以外の収入等により派遣職員の給与を支給することとしている。

○監査委員の判断(要旨)

住民監査請求に基づく監査及び勧告についての決定は、法第242条第8項において、監査委員の合議によるものと規定されている。監査委員は、慎重に審議を重ねてきたが、意見が一致せず、最終的に合議不調となったことから、監査及び勧告についての決定には至らなかった。

参考までに、以下に監査委員の意見の主旨を列記する。

1 請求に理由がないとする意見

(1) 平成 21 年度の補助金の支出の返還請求等の必要性について

平成 21 年度の本件法人に対する補助金のうち派遣職員給与相当額（以下「本件補助金」という。）の支出の違法性の有無については両論があり得るものの、仮に違法性が認められるとしても、各地方公共団体における従前の運用等に鑑みると、関係職員には本件補助金の支出について故意又は過失はなく、また、本市に損害も生じていないため、返還請求等の措置を講ずる必要性はない。

（理由）

ア 派遣法と補助金との関係

派遣職員に対する給与を派遣元である地方公共団体から交付される補助金によって支給することができるかについては、派遣法制定当時から議論があったところである。

平成 12 年の派遣法を審議する国会における答弁や平成 12 年 9 月の地方公務員制度研究会ブロック会議（関東ブロック）においても、国の担当者により、派遣職員に係る人件費相当分の負担については、派遣法施行後においても必ずしも従前の補助金等による負担を否定しない旨の見解が示されていた。

また、平成 21 年 3 月の総務省自治行政局公務員課長名の大阪府への回答においても、派遣先団体への地方自治法の規定に基づく補助金の支出については、派遣法の適用関係とは別途判断されるものとしている。

派遣法第 6 条第 2 項は、地方公務員法第 24 条第 1 項との関係で給与を支給できる要件を定めたものであり、派遣法の制定経緯や趣旨・目的からすれば、同法は、公益上の理由からする補助について定めた地方自治法第 232 条の 2 による補助の対象を直接的に制約するものではないとも解されてきており、本市のみならず、他の政令市等においても、派遣職員の給与相当額を含めて補助金を交付する例が多い。

イ 裁判例の動向

しかしながら、神戸市が派遣法に基づき職員を派遣した公益法人等に対し派遣職員の給与相当額を含めて補助金を支出した事案（注：請求人の請求に引用された事案）について、大阪高裁平成 21 年 1 月 20 日判決は、当該派遣自体は違法ではないとした上で、派遣法の目的に合致する場合は職員派遣及び給与支給は同法規定によるべきであること、条例で許される場合以外は派遣元による派遣職員への給与支給は許されないこと、補助金支出の交付決定等のうち派遣職員人件費に相当する部分は派遣法第 6 条第 1 項に違反し違法となることとし、また、派遣法と地方自治法第 232 条の 2 との関係について、派遣法が、派遣職員人件費を補助金で支出することを禁止していないからといって、地方自治法に基づく補助金支出で対応すると、例外的に給与支給を認めた派遣法が無意義に帰すため、許されないと判示した。

この大阪高裁判決に対しては、上告及び上告受理申立がなされたが、最高裁は、平成 21 年 12 月 10 日、上告は棄却、上告受理申立は不受理としたため、前記大阪高裁判決が確定した。

ウ 故意又は過失の有無について

派遣法に基づき職員を派遣した公益法人等に対し、派遣職員の給与相当額を含めて補助金を支出することについては、派遣法第 6 条第 2 項との関係で、適法か違法か両論があるところであるが、本市においては、地方自治法第 232 条の 2 の趣旨及び派遣法制定の経緯や当時の国の説明を踏まえ、これを適法と考えて補助金を支出してきたものである。さらには、神戸市の事案に関する神戸地裁平成 20 年 4 月 24 日判決のように、派遣職員の給与相当額を含めて補助金を支出することは派遣法に必ずしも抵触するものではないと判示した裁判例もあった。

大阪高裁平成 21 年 1 月 20 日判決が確定したことは尊重されなければならないが、本市の関係職員等は、少なくとも平成 21 年 12 月 10 日に前記判決が確定するまでは、その違法性について認識し得なかったものであり、平成 21 年度の本件補助金の支出を適法と判断したことについて、故意又は過失がないものと認められる。

エ 損害発生の有無について

住民監査請求は、損害の発生が要件とされている。本件では、本件補助金は、社会通念上の範囲を逸脱した無効な支出ではないこと、補助対象事業は実施されその行政目的は達成されていること等から、本市が実質的な損害を被ったとは認められない。仮に、職員派遣を取りやめる等していたとしたら、団

体は当該事業を派遣職員以外に行わせることとなり、結局、本市では、補助対象の公益事業を本件法人に実施させるためには、本件補助金と同等程度の額を補助金として支出することを免れ得なかったからである。

したがって、仮に本件補助金の支出が違法であるとしても、本市には利益の喪失も、不利益の負担もなく、損害は発生していないと認められるため、本件補助金相当額について返還請求等の措置を講じる必要性はない。

オ その他

地方自治法第 232 条の 2 による補助金と派遣法との関係が不明確なままに、従前の補助金の運用がなされてきたことは否めないところ、大阪高裁平成 21 年 1 月 20 日の判決が確定したことは尊重されなければならない。今後、判例の動向を注視しつつ、派遣法による派遣職員の人件費について、改めて対応を検討する必要があると思料する。

(2) 平成 22 年度の本件法人に対する職員派遣の差止めについて

平成 22 年度については、(財)文化財団への 3 人及び(福)社会福祉協議会への 1 人を除き、他の本件法人に対する派遣を取りやめるとしている。そして、この 4 人の派遣についても、補助金の予算算定において当該派遣職員相当分の給与費は含めていないとのことである。なお、本件法人については、派遣可能な団体であるので派遣自体は適法である。

したがって、平成 22 年度において、派遣職員給与相当額を含めた補助金支出を伴う職員派遣が行われるおそれはないものと認められることから、これを差し止める必要性はない。

2 請求に理由があるとする意見

(1) 平成 21 年度の補助金の支出の返還請求等の必要性について

市の派遣条例、取決め書、派遣職員への給与の支給態様、補助金の支出状況等を踏まえると、たとえ派遣職員の給与の支給を主眼とはしていないとしても、本件団体への職員派遣及び給与負担の基本的な枠組みは、大阪高裁平成 21 年 1 月 20 日判決で違法とされた当時の神戸市と明確な違いは認められない。よって、同高裁判決を踏まえて、市長等の関係職員は、平成 21 年度の補助金支出の段階で違法性を認識して、本件補助金として支出することを回避すべきであった。

また、仮に、平成 21 年 12 月 10 日に最高裁で前記大阪高裁判決が確定するまでの間は、市長等の関係職員が本件補助金の違法性について認識し得なかったとしても、その日以後においては、違法性及び損害発生を認識し、平成 22 年度の対応の検討にとどまらず、本件団体に対して平成 21 年度に支出した本件補助金の返還を求めるべきものであった。

派遣職員の給与は派遣法第 6 条第 2 項によって支給されるべきものであり、本件補助金の支出については、派遣法第 6 条第 1 項の規定に違反し違法であるので、返還請求等の措置を講ずる必要性がある。

(2) 平成 22 年度の本件法人に対する職員派遣の差止めについて

平成 22 年度においても引き続き派遣するとしている、(財)文化財団への 3 人及び(福)社会福祉協議会への 1 人については、補助金の算定において当該派遣職員給与相当額は含めていないとのことだが、派遣法の規定に違反する違法支出のおそれがないと断定はできない。

当該 2 法人への職員派遣自体は適法であり、また、公益法人等に職員を派遣し、派遣法第 6 条第 2 項に該当する業務に従事させる必要性は否定しないものである。ただし、派遣職員への給与支給の透明性の確保の観点から、派遣職員に対する給与支給は、派遣法第 6 条第 2 項及び派遣条例第 4 条の規定（注：市からの直接支給）で行うべきであり、その規定によらない限り前記 2 団体への職員派遣については、差し止める必要性がある。

問い合わせ先	川崎市監査事務局行政監査課 電話 044(200)3447	関係課	川崎市総務局人事課 電話 044(200)2125 " 総務局行財政改革室 電話 044(200)3564 " 財政局財政課 電話 044(200)2188
--------	----------------------------------	-----	---

【参考】

1 地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）

（寄附又は補助）

第 2 3 2 条の 2 普通地方公共団体は、その公益上必要がある場合においては、寄附又は補助をすることができる。

2 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成 12 年法律第 50 号）

（派遣職員の給与）

第 6 条 派遣職員には、その職員派遣の期間中、給与を支給しない。

2 派遣職員が派遣先団体において従事する業務が地方公共団体の委託を受けて行う業務、地方公共団体と共同して行う業務若しくは地方公共団体の事務若しくは事業を補完し若しくは支援すると認められる業務であってその実施により地方公共団体の事務若しくは事業の効率的若しくは効果的な実施が図られると認められるものである場合又はこれらの業務が派遣先団体の主たる業務である場合には、地方公共団体は、前項の規定にかかわらず、派遣職員に対して、その職員派遣の期間中、条例で定めるところにより、給与を支給することができる。

3 川崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成 14 年条例第 2 号）

（派遣職員の給与）

第 4 条 派遣職員(企業職員(地方公営企業等の労働関係に関する法律(昭和 27 年法律第 289 号)第 3 条第 4 号の職員をいう。以下同じ。)である派遣職員を除く。第 6 条において同じ。)のうち、法第 6 条第 2 項に規定する業務に従事するものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ 100 分の 100 以内を支給することができる。

4 監査対象団体及び派遣職員数（平成 22 年 2 月 1 日現在）

	団体名(略称)	派遣職員数
1	(財)国際交流協会	1
2	(財)文化財団	6
3	(財)指定都市記念事業公社	1
4	(財)産業振興財団	6
5	(財)保健衛生事業団	2
6	(財)水道サービス公社	1
7	(財)生涯学習財団	6
8	(財)市民自治財団	2
9	(財)市民活動センター	9
10	(福)社会福祉協議会	4

5 参考

公表文は別紙のとおり

2 2 川 監 公 第 4 号
平成 2 2 年 3 月 3 0 日

川崎市職員措置請求について（公表）

平成 2 2 年 2 月 5 日付けをもって受理した標記の請求について、地方自治法（昭和 2 2 年法律第 6 7 号）第 2 4 2 条第 4 項の規定に基づき監査を実施しましたが、同条第 8 項に定める監査委員の合議に至らなかったため、請求人に対する通知文を別紙のとおり公表します。

川 崎 市 監 査 委 員	松	川	欣	起
同	奥	宮	京	子
同	後	藤	晶	一
同	宮	原	春	夫

(別紙)

21川監第1361号
平成22年3月30日

請求人 A 様

川崎市監査委員 松 川 欣 起
同 奥 宮 京 子
同 後 藤 晶 一
同 宮 原 春 夫

川崎市職員措置請求について（通知）

平成22年2月5日付けをもって受理した標記の請求について、地方自治法（昭和22年法律第67号）第242条第4項の規定に基づき監査を実施しましたが、同条第8項に定める監査委員の合議に至らなかったため、その旨を次のとおり通知します。

監査の結果

[請求内容]

川崎市職員措置請求書

川崎市長に関する措置請求の要旨

平成21年度、「川崎市 阿部孝夫市長」は川崎市外郭団体への派遣職員の人件費を補助金より支出している。派遣社員に対する補助金の人件費充当は、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律、第6条1項において「派遣職員には、その職員派遣の期間中、給与を支給しない」と明記されており禁止されている。さらに、神戸市の市民オンブズマン「ミナト神戸を守る会」を原告とする「神戸市福祉・医療外郭団体への人件費違法支出損害賠償等請求事件」では、最高裁判所が平成21年12月10日に神戸市の行為を違法だとする判決を下している。

しかし、市長は平成21年12月17日の川崎市市議会第4回定例会において、自由民主党所属、清水勝利氏の「派遣職員に対する補助金の人件費充当は違法との最高裁判決が出た。川崎市も同様の行為を行っているが、違法性の認識はあるか?」との質疑に対し、「派遣法や条例の範囲内で行っている。それらの団体に、円滑に業務を行ってもらうため、経験のある職員をあて、人材不足を補っている。違法との認識は無い。」と答弁している。さらに、補助金を人件費に充当している10団体38人の派遣職員についての質疑では「計画的に引き上げる」と答弁している。「計画的に引き上げる」行為が違法行為であることは、神戸市での最高裁判所判決より明白である。

よって、監査委員に対し監査を求め、当該行為を防止し、若しくは是正するために必要な措置を講ずべきことを請求する。請求は下記の通りである。

- 1、平成21年度に当該行為によって支出された人件費相当額の全額を市長並びに外郭団体が即座に市に返還すること
- 2、平成22年度において当該行為の一切を禁ずること

請求者

住所 略

職業 略

氏名 略

上記のとおり地方自治法第242条第1項の規定により別紙事実証明書を添え、必要な措置を請求します。

平成22年2月5日

川崎市監査委員

注 1 添付された事実証明書 5 点 (団体別の派遣職員数を示す資料、判例等)

注 2 請求書本文については、住所、職業、氏名を省略したほか、原文のまま記載した。

[結果]

第1 請求の受理

本件措置請求は、平成22年2月5日に請求書が提出され、所定の要件を具備しているものと認め受理した。

なお、本件措置請求の対象としている10団体のうち、財団法人川崎市水道サービス公社については水道企業管理者が予算の執行権及び職員派遣についての任命権を有し、また、財団法人川崎市生涯学習財団の職員派遣については教育委員会が任命権者であるが、措置請求の相手方が市長のみとなっている。ただし、措置請求書の添付書類に当該監査対象団体名がそれぞれ明記されていたため、請求対象となる職員の特定はできるものと判断した。

第2 監査の実施

1 請求人の陳述

監査実施に当たり、地方自治法(昭和22年法律第67号。以下「地自法」という。)第242条第6項の規定に基づき請求人に証拠の提出及び陳述の機会を平成22年2月25日に与えたが、陳述は行われなかった。

2 関係職員の陳述

平成22年2月25日、総務局及び関係局職員(以下「関係職員」という。)から陳述の聴取を行った。

3 監査対象事項

本件措置請求の内容及び関係職員の陳述を勘案し、監査対象事項を次のとおりとした。

- (1) 平成21年度に川崎市が支出した本件措置請求にかかる外郭団体(以下「本件法人」という。)への派遣職員給与相当額の補助金の返還を市長等に求めるべきか。
- (2) 平成22年度の派遣職員給与相当額を含む補助金支出を伴う職員派遣を差し止めるべきかどうか。

(本件法人一覧)

- ア 財団法人川崎市国際交流協会
- イ 財団法人川崎市指定都市記念事業公社
- ウ 財団法人川崎市文化財団
- エ 財団法人川崎市市民自治財団
- オ 財団法人かわさき市民活動センター
- カ 財団法人川崎市保健衛生事業団
- キ 社会福祉法人川崎市社会福祉協議会
- ク 財団法人川崎市産業振興財団
- ケ 財団法人川崎市生涯学習財団
- コ 財団法人川崎市水道サービス公社

注 団体の順は措置請求書に添付された団体別の派遣職員数を示す資料の記載による。

第3 監査の結果

1 関係職員の説明

陳述の際、関係職員が説明した内容は、おおむね次のとおりである。

(1) 職員派遣について

ア 法律及び条例の制定趣旨

「公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成12年法律第50号。以下「派遣法」という。)」は、地方公共団体が人的援助を行うことが必要と認められる公益法人等の業務に専ら従事させる職員を派遣する制度等を整備することにより、公益法人等の業務の円滑な実施の確保等を通じて、地域の振興、住民生活の向上等に関する地方公共団体の諸施策の推進を図り、もって公共の福祉の増進に資することを目的として、平成14年4月1日付けで施行された。

そして、各地方公共団体において、派遣法にあわせて公益的法人等への職員の派遣等に関する条例が定められ、本市においても、「川崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成14年条例第2号。以下「派遣条例」という。)」を定め、平成14年4月1日付けで施行した。

イ 職員派遣の根拠

職員の派遣は、派遣法第2条第1項、派遣条例第2条第1項及び川崎市公益的法人等への職員の派遣等に関する規則(平成14年人事委員会規則第7号。以下「派遣規則」という。)第2条の規定に基づき、各法人へ派遣している。

ウ 職員派遣の目的(法人毎)

(ア) 財団法人川崎市国際交流協会(以下「(財)国際交流協会」という。)

a 業務内容

(財)国際交流協会では、本市の基本施策のひとつである「国際交流の推進」を支援・補完するため、多様化する市民の国際交流活動への支援事業、民間交流団体の育成や活動支援のための事業、また、国際交流の拠点となる川崎市国際交流センターの施設管理業務等の事業を行っている。これらは民間市場が成熟していないため、(財)国際交流協会でなければ実施できず、かつ「国際交流の推進」を担う本市と連携、協力して実施する必要のある公益性の高い事業であると考えている。

b 人的援助の必要性

上記のような市の基本施策に密接関連性のある公益的事業を実施するに当たっては、市との連携が必要であり、本市行政に精通した職員を派遣することによって、その専門的知識や能力の活用による事業執行、関係団体との円滑な調整が可能になると考えている。

c 派遣職員の従事業務

派遣職員は、事務局次長として、公益的事業を実施する団体運営全体にわたるマネジメント等に従事するとともに、交流推進係長として公益的事業についても従事している。

(イ) 財団法人川崎市指定都市記念事業公社(以下「(財)指定都市記念事業公社」という。)

a 業務内容

(財)指定都市記念事業公社では、本市の基本施策のひとつである「市民の文化・芸術活動の振興」を支援・補完し、広く市民の健康の増進と豊かな市民文化の向上に資することを目的として、川崎市民プラザを所有し、管理運営を行っている。この事業は、市民の福祉増進や文化の向上を図る場を提供するものであり、公益性の高いものであると考えている。

b 人的援助の必要性

上記のような市の基本施策と密接関連性のある公益的事業を実施するに当たっては、市との連携が必要であり、本市行政に精通した職員を派遣することによって、その専門的知識や能力の活用による団体運営、地域住民や関係団体との円滑な調整が可能になると考えている。

c 派遣職員の従事業務

派遣職員は、総務企画課長兼川崎市民プラザ館長として、公益的事業を実施する団体運営及び施設運営全般に渡るマネジメント等に従事している。

(ウ) 財団法人川崎市文化財団(以下「(財)文化財団」という。)

a 業務内容

本市では、重点戦略プランのひとつとして「川崎の魅力育て発信する取組」を進めており、「市民の文化・芸術活動の振興」、「『音楽のまち・かわさき』の推進」は、その核となる重要な基本施策である。その施策を支援・補完するため、(財)文化財団では、各種の演奏会や定期能等の公演をはじめ、企画展の開催、歴史や文化情報に関する図書の発行等を行うほか、文化施設を市民文化の発表及び鑑賞の場として提供し、市民文化の発展と創造に向けて支援を行っている。また、「ミューザ川崎シンフォニーホール」及び「川崎市アートセンター」の指定管理業務を行っており、音楽鑑賞の機会の提供と音楽活動の振興、舞台芸術と映画・映像芸術に関するプログラムを核とする事業展開による芸術文化の創造・発信・交流の促進、芸術文化の鑑賞の機会の提供など、本市の文化振興に大きく貢献するとともに、「音楽のまちづくり」等、連携協働して本市の施策を効果的に推進している。

b 人的援助の必要性

「市民の文化・芸術活動の振興」及び「『音楽のまち・かわさき』の推進」については、重点戦略プランである「川崎の魅力育て発信する取組」を推進する上で、柱となる重要な基本施策である。(財)文化財団は、それらの施策を本市と連携して推進する団体であり、財団事業は、本市の文化振興に大きく貢献するとともに、川崎の魅力内外に広く発信する大きな力となっている。こうしたことから、本市行政に精通した

職員を派遣することなどにより、本市と(財)文化財団が適切に連携・協力することが不可欠であると考えている。

c 派遣職員の従事業務

(財)文化財団は、市民の自由で創造的な文化芸術活動の新たな展開、活性化を図るため、文化活動に必要な機会、場づくりや情報の提供など、恒常的な文化事業の推進、展開を行っている。(財)文化財団が行う事業を効率的、効果的に推進するためには、本市の施策への支援・補完を含め市や関係機関との連絡調整や情報交換が必要であり、その中核的な役割を派遣職員が担っている。

(エ) 財団法人川崎市市民自治財団(以下「(財)市民自治財団」という。)

a 業務内容

(財)市民自治財団は、本市の基本施策である「協働のまちづくりの推進」を支援・補完し、市民自治活動の発展、振興を図るため、法的根拠を持たない町内会・自治会が所有する地域自治施設などの土地・会館の寄付受入・貸付を行っている。町内会・自治会が不動産を所有するため「地縁による団体」として、法人格を取得する認可事務を行っている本市と連携・協力することで、町内会・自治会活動の支援を図ることが出来る公益性の高い事業であると考えている。また、町内会・自治会の全市的組織である川崎市全町内会連合会への支援、市民自治活動の拠点である川崎市総合自治会館の管理運営などの事業も行っている。

b 人的援助の必要性

上記のような本市との連携をもって実施している業務は、川崎市や全町内会連合会との間で十分な連絡調整を図ることが必要である。本市行政に精通した派遣職員が当該調整を行いながら、団体業務を円滑に遂行することで、本市施策の支援・補完を効率的に行うことが可能になると考えている。

c 派遣職員の従事業務

派遣職員は、(財)市民自治財団の管理職及びそれに準ずる職務に就いており、本市業務と連携して公益的事業を実施する財団の事業の統括や川崎市全町内会連合会への支援を行っている。

(オ) 財団法人かわさき市民活動センター(以下「(財)市民活動センター」という。)

a 業務内容

(財)市民活動センターでは、本市の基本施策のひとつである「協働のまちづくりの推進」及び「子どもがすこやかに育つ環境づくり」を支援・補完するため、市民活動の促進・支援事業や市民活動に関する調査・研究事業、こども文化センターの管理運営事業やわくわくプラザ事業など、公益性の高い事業を行っている。

b 人的援助の必要性

上記のような市の基本施策と密接関連性のある公益的事業を実施する

ためには、市との連携が必要であり、本市行政に精通した職員を派遣することによって、その専門的知識や能力の活用による事業執行、関係団体との円滑な調整が可能になると考えている。

c 派遣職員の従事業務

派遣職員は、(財)市民活動センターの管理職又はそれに準ずる職務に就いており、「協働のまちづくりの推進」及び「こどもがすこやかに育つ環境づくり」に係る公益的事業を実施する当財団において、各種事業の企画、本市等との調整、組織の統括等を担っている。

(カ) 財団法人川崎市保健衛生事業団(以下「(財)保健衛生事業団」という。)

a 業務内容

本市の基本施策のひとつである「地域での健康づくりのネットワーク化の推進」に当たり、市の事業計画「健康づくり21」実践化を支援・補完するため、市の健康づくり普及啓発事業である「市民健康デー」や介護予防事業などを行っている。また、「葬祭場の管理・運営」の推進として、葬祭場の安定的な運営に寄与している。健康づくりに関しては、本市と密接に連携して事業を行うことで、効率的かつ相乗効果が期待できる事業であるとともに、葬祭場管理においては、市の施設管理という公益性の高い事業であると考えている。

b 人的援助の必要性

上記のような市の施策に密接関連性のある公益的事業を実施するに当たっては、本市行政に精通した職員を派遣することによって、その専門的知識や能力の活用による事業執行、関係団体との円滑な調整が可能になると考えている。

c 派遣職員の従事業務

(財)保健衛生事業団は、市民に対する保健衛生に係る啓発及び高齢化社会に対応する健康づくり、生活衛生に必要な事業を行うことで市民の健康保持、増進、公衆衛生の向上を目的とした業務を実施している中、派遣職員は、保健師、栄養士という各職種の専門性を生かして、生活習慣病予防、介護予防の業務に従事している。

(キ) 社会福祉法人川崎市社会福祉協議会(以下「(福)社会福祉協議会」という。)

a 業務内容

本市の重点戦略プランのひとつである「支え合いによる地域福祉社会づくり」を支援・補完するため、本市の多くの福祉事業を実施している。また、自主事業として市内社会福祉法人・団体の連携を図る事業や、共同募金事業など、社会福祉事業の推進のために行われる事業を実施している。これらは当協議会でなければ実施できず、かつ本市と連携、協力して実施する必要のある公益性の高い事業であると考えている。

b 人的援助の必要性

市の地域福祉施策推進と密接な関連を持つ(福)社会福祉協議会の運営

を円滑に行うとともに、市の地域福祉、高齢者福祉等の推進を効果的に図るためには、派遣職員の専門的知識(条例・規則・要綱等法制知識、予算・決算等財務知識、事務事業見直し等の知識、本市の福祉施策に関する知識、市の組織・事務執行方法に関する知識等)や豊富な経験を活かすことが不可欠なことであると考えている。

c 派遣職員の従事業務

派遣職員は、本市での豊富な行政経験を元に、行政との密接な連携により、本市における社会福祉事業その他の社会福祉を目的とする事業の健全な発達及び社会福祉に関する活動の活性化によって地域福祉の推進を図ることを目的とした(福)社会福祉協議会において、中核的な役割を担っている。

(ク) 財団法人川崎市産業振興財団(以下「(財)産業振興財団」という。)

a 業務内容

(財)産業振興財団は、本市の産業の発展と地域経済の活性化という本市の施策を支援・補完するため、中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律の新事業創出体制(川崎市地域プラットフォーム)の中核支援機関として、また、中小企業支援法による中小企業者の経営資源の充実強化を支援する中小企業支援センターの総合窓口として、市の施策を推進していく上で必要な補助事業や委託事業など公益性の高い事業を実施している。

b 人的援助の必要性

上記のような市の施策と密接関連性のある公益的事業を実施するに当たっては、市との連携が重要であり、本市行政に精通した職員を派遣することによって、その専門的知識や能力の活用による事業推進や関係団体との円滑な調整が可能になるとともに、企業との顔の見える信頼関係やネットワークの構築、中小企業支援ノウハウの蓄積等にとっても有効であると考えている。

c 派遣職員の従事業務

派遣職員は、(財)産業振興財団の管理職又はそれに準ずる職務に就いており、産業の発展と地域経済の活性化に係る公益的事業を実施する(財)産業振興財団において、各種事業の企画、本市等との調整、組織の統括等を担っている。

(ケ) 財団法人川崎市生涯学習財団(以下「(財)生涯学習財団」という。)

a 業務内容

(財)生涯学習財団は、本市の「新総合計画『川崎再生フロンティアプラン』」や「かわさき教育プラン」の中で位置づけられた生涯学習施策を支援・補完するため、全市的な視点で高度で多様な市民の学習ニーズに応える役割を担っており、地域に密着した学習活動や市民活動の場の整備、シニアの社会参加や地域課題解決に向けた学習促進など、市の施策を推進していく上で必要のある公益性の高い事業を実施している。

b 人的援助の必要性

上記のような市の施策と密接関連性のある公益的事業を実施するためには、市との連携が必要であり、本市行政に精通した派遣職員の専門的知識や能力の活用することによって、その専門的知識や能力の活用による事業推進、関係団体との円滑な調整が可能になると考えている。

c 派遣職員の従事業務

派遣職員は、(財)生涯学習財団の管理職又はそれに準ずる職務に就いており、生涯学習の推進に係る公益的事業を実施する(財)生涯学習財団において、各種事業の企画、本市等との調整、組織の統括等の役割を担っている。

(コ) 財団法人川崎市水道サービス公社(以下「(財)水道サービス公社」という)。

a 業務内容

(財)水道サービス公社は、本市の水道事業を支援・補完するため、水道事業の中長期展望(平成18年3月改訂)の方針に沿った水道法の適用を受けない給水施設の点検及び適正管理に関する指導事業や災害関係事業、当該展望の実施計画の方針に沿った水道関係技術者の教育訓練業務等の事業など、公益性の高い事業を実施している。

b 人的援助の必要性

上記のような市の施策と密接関連性のある公益的事業を実施するに当たっては、市との連携が必要であり、本市行政に精通した職員を派遣することによって、その専門的知識や能力の活用による事業推進や関係団体との円滑な調整が可能になるとともに、「新行財政改革プラン」など市の出資法人改革に効率的に取り組むことができるとともに、(財)水道サービス公社における行財政改革も推進できるといった相乗的効果が期待できると考えている。

c 派遣職員の従事業務

派遣職員は、(財)水道サービス公社の専務理事兼事務局長として、公益的事業を実施する団体運営全般に渡るマネジメント等に従事している。

エ 職員派遣の状況

平成22年2月1日現在、本件法人への派遣数は、38人となっている。

なお、派遣職員の引上げについては、派遣目的の達成状況等に応じてこれまでもすみやかに引上げを行ってきたが、神戸市の訴訟における最高裁の上告棄却により大阪高裁の判決が確定したことを尊重し、再度、人的援助の必要性を精査し、さらなる派遣職員の引上げの検討を行った。

オ 派遣職員の給与の考え方

(ア) 考え方

派遣法第2条第1項及び派遣条例第2条第1項の規定による派遣先団体との取決めに基づき、派遣先団体から派遣職員の給与を支給している。

なお、派遣職員の給与支給の考え方については、派遣法第6条に規定されている。

(イ) 派遣法制定時の検討内容

本市では、派遣法制定時に職員を派遣するに当たって、次の内容を整理している。

a 派遣職員の身分取り扱い等

職員の派遣に当たって、身分取り扱い等の課題の整理については、平成13年3月29日から平成14年2月29日にかけて開催された、公益法人等への職員派遣制度検討委員会(全7回)において検討している。

b 業務内容

派遣先団体及び派遣職員の業務内容等について、平成13年5月に各公益法人に対して調査を実施している。

その結果、「各公益法人の業務が、市の事務又は事業と密接な関連を有しており、かつ、市がその施策を図るため人的援助を行うことが必要とされる場合に派遣をすることができる」とする派遣法第2条第1項の要件に該当し、「派遣職員が派遣先において従事すべき業務は、市の事務又は事業と密接な関連を有すると認められる業務を主たる内容とするものでなければならない」としている同条第4項の要件にも該当している。

c 根拠

派遣法第2条第1項及び派遣条例第2条第1項の規定に基づき、派遣先団体と取決めを締結している。

(2) 補助金等の支出について

ア 補助金の支出の考え方、根拠、及び本市補助金の状況について

地自法第232条の2では、普通地方公共団体は、公益上必要がある場合においては、寄附又は補助をすることができる」と規定されており、行政サービスを補完する公共的サービスを誘導することや公益的な住民活動の活性化を図ることができるなど、補助金の支出は、地方公共団体の施策展開において、有効な手法のひとつであると考えられる。

本市においても、市民サービスの維持向上に向けた、様々な施策展開の中で、補助金を効果的に活用しているところであるが、地自法やその他の法令のほか、「川崎市補助金等の交付に関する規則(平成13年規則第7号)」、「補助金交付等に係る事務処理手続要綱(平成7年12月20日市長決裁)」及び個々の補助金の交付要綱等に基づき、その支出を行っている。

本市の平成21年度予算における補助金は、一般会計・特別会計合わせて345件、211億2,125万4,000円となっている。

補助金については、様々な行政目的により交付していることから、交付対象経費も、建設にかかる経費、人にかかる経費、物品の購入にかかる経費など、多岐にわたっている。

イ 本件補助金について

本件法人に対しては、法人の性格や実施する事業の本市施策との密着性や市民に対する効果等を総合的に判断して、平成21年度予算で、それぞれ以下の補助金が予算計上されている。

(ア) (財)国際交流協会 3,862万円

国際相互理解の推進と国際友好親善の促進を図ることを目的として、法人が実施する、民間交流団体等の育成事業、外国人就学奨励金支給事業などにかかる経費に対して補助を行うものである。

(イ) (財)指定都市記念事業公社 2億9,504万円

市民の余暇活用を充実し、市民福祉の増進と文化の向上に寄与することを目的として、法人が実施する、川崎市民プラザの管理運営にかかる経費に対して補助を行うものである。

(ウ) (財)文化財団 3億5,520万8,000円

市民の文化活動の振興を図り、市民生活の向上と川崎市における新しい市民文化の創造に寄与することを目的として、法人が実施する、文化振興事業、文化施設(新百合21ホール、プラザソルなど)の管理運営などにかかる経費に対して補助を行うものである。

(エ) (財)市民自治財団 5,542万7,000円

市民自治活動の健全なる発展及び振興を図ることを目的として、法人が実施する、各地域自治組織に対する施設管理等の支援にかかる経費に対して補助を行うものである。

(オ) (財)市民活動センター 1億8,882万2,000円

市民活動の活性化を促進することを目的として、法人が実施する、かわさき市民活動センターの管理運営やかわさき市民公益活動助成金制度の運用にかかる経費に対して補助を行うものである。

(カ) (財)保健衛生事業団 1億6,018万6,000円

市民の健康保持、増進、公衆衛生の向上を目的として、法人が実施する、かわさき健康づくりセンターの管理運営にかかる経費に対して補助を行うものである。

(キ) (福)社会福祉協議会 18億7,818万5,000円

地域福祉の推進を図ることを目的として、法人が実施する、福祉パルの運営、あんしんセンターの運営、高齢者外出支援乗車事業などにかかる経費に対して補助を行うものである。

(ク) (財)産業振興財団 2億1,032万7,000円

市内産業の高度化と地域産業の振興を図り、産業経済の発展に寄与することを目的として、法人が実施する、経営支援事業、産学連携推進事業、情報推進事業などにかかる経費に対して補助するものである。

(ケ) (財)生涯学習財団 3億7,674万6,000円

地域生涯学習型社会の形成と振興及び文化の向上に寄与することを目的として、法人が実施する、市民アカデミー事業、青少年学校外活動事業、情報提供事業などにかかる経費に対して補助を行うものである。

(コ) (財)水道サービス公社 5, 667万7, 000円

水道水の安全性の確保及び有効利用の促進を目的として、法人が実施する、給水施設管理業務、水道技術者の教育訓練業務などにかかる経費に対して補助を行うものである。

これらの補助金の中には、補助対象事業の実施にかかる必要な経費のひとつとして、人件費も対象としているものがあり、各法人において、実際に事業に携わる職員の給与を積算の基礎としている。

本件法人に対する補助の支出は、本市職員に対する給与支給を主眼としているものではなく、地自法第232条の2及び各補助金の交付要綱に基づき、補助対象事業の実施に必要な経費に対して補助を行っているものである。

ウ 委託料について

本件法人に対しては、本市の事業を委託しているものがあり、平成21年度予算では、以下の委託料が計上されている。

(ア) (財)文化財団 8億2, 010万1, 000円

(川崎シンフォニーホール管理運営委託)

(イ) (財)市民活動センター 26億7, 327万9, 000円

(こども文化センター管理運営委託)

(ウ) (財)水道サービス公社 1億5, 487万円

(水道修繕案内及び現地調査業務委託)

これらの委託料では、委託事業の実施にかかる必要経費として、当該事業に携わる職員の人件費も積算している。

委託料の積算に当たっては、委託先が職員派遣を行っている法人であるなしにかかわらず、委託事業の執行に必要な人件費を算入すべきものと考えているので、これらの委託料の支出も、本市職員への給与支給を主眼としたものではない。

(3) 考え方

ア 職員の派遣等について

(ア) 職員の派遣

(1)イのとおり、本市からの職員派遣については、派遣法第2条第1項及び派遣条例第2条第1項を根拠法令として派遣を行っている。

具体には、派遣条例の委任に基づく派遣規則第2条により職員を派遣することができる団体を規定している。

団体への職員派遣は、派遣先団体の主な業務内容が本市の施策と密接な関連を有していること、また、人的援助を行うことで公益性の高い事業の推進が図られることなど、本市の事務、事業との密接な関連性、人的援助の必要性があると考えている。

(イ) 派遣職員の給与について

(1)オのとおり、本市派遣職員の給与については、派遣先団体との派遣の取決め書を締結しており、派遣先法人から支給するものとしている。

イ 補助金について

(2)アのとおり、派遣先の団体に対する補助金等の交付については、地自法第232条の2において、「公益上必要がある場合においては、寄附又は補助をすることができる」とされている。また、本市においては、地自法やその他の法令のほか、「川崎市補助金等の交付に関する規則」、「補助金交付等に係る事務処理手続要綱」及び個々の補助金の交付要綱等に基づいて交付している。

この交付された補助金は、行政サービスを補完する公共的サービスの誘導や公益的な住民活動を活性化するなど、本市からの補助対象となった公益的事業を実施することにより、市民サービスの維持向上に向けた様々な施策展開の中で効果的に活用していると考えている。

ウ 本件請求について

(ア) 派遣先団体への補助金

本市の出資法人のうち、補助金交付団体については、団体が実施する事業の公益性、本市の施策との関連性等を十分精査し法令等に基づき適切に交付している。

なお、補助金は、公益的事業を実施するために必要な経費の全部又は一部に交付されるので、事業実施経費の中には、公益的事業を実施する上で必要な人件費も含めて算定しているものもあるが、これは補助事業を執行するために必要な経費として算定しているものであり、派遣職員の給与の支給を主眼としているものではない。

(イ) 派遣先団体の業務

本市における派遣先団体の業務については、(ア)で述べた補助事業と本市からの委託事業が大部分を占めている。つまり、派遣先団体の主たる業務は、本市からの補助事業や委託事業である。

(ウ) 派遣職員の従事業務

派遣職員の従事業務については、(1)ウのとおりである。

このように、本市の派遣職員は、本市からの補助事業・委託事業等に従事しているか、または、本市からの補助事業や委託事業等を主たる事業としている団体の運営に従事している。派遣職員がこれらの業務を執行するということは、その実施により、団体業務と密接関連性のある本市の事務若しくは事業が、効率的効果的に実施されるものであり、ひいては、本市の職務に従事することと同様の効果をもたらすものである。

(エ) 補助金と派遣職員の給与の関係

(ア)のとおり、本市の出資法人に対する補助金は、公益的事業を実施するために必要な経費の全部又は一部に交付されるので、事業実施経費の中には、公益的事業を実施する上で必要な人件費も含めて算定しているものもあるが、これは補助事業を執行するために必要な経費として算定しているものであり、派遣職員の給与の支給を主眼としているものではない。

また、補助事業や委託事業等、派遣先団体の業務を実施する上で、たと

えば、派遣先団体の人材不足等の理由により、本市派遣職員が当該業務に従事し、派遣先団体から、その従事したことに対する給与が支給された場合については、派遣法を審議する国会において、職員が退職して営利法人等の事務事業に従事する場合に、当該営利法人等に対して、当該職員の給与相当額を補助金として交付できるかという質問がなされ、「第3セクター自体の社会的な便益が広く地域にもたらされるような事業を行うという場合でありますと、地方自治法232条の2の規定(中略)によりまして、地方公共団体が援助を行う場合もあり得ると考えられます。」という答弁がなされている。

さらに、平成12年9月に開催された派遣法制定時の国の説明会においても、派遣職員に係る人件費相当分の負担については、必ずしも従前の補助金等による負担を否定しないとの見解があった。

(オ) 考え方

以上のことから、補助金の交付内容や派遣実態を考慮すると、本件法人に対する派遣及び補助金交付は適当であると考えます。

2 関係職員からの追加資料の提出

平成22年3月15日付けで関係職員から追加説明等の資料の提出があり、その主な内容は次のとおりである。

(1) 平成17年度から21年度(5年間)における派遣職員の推移について

平成17年4月1日現在の本件法人への派遣職員数は、140人であったが毎年度引上げを継続し、平成21年4月1日では102人減の38人となっている。

(2) 平成22年度以降の職員派遣等についての説明

平成21年度においては、派遣職員の引上げを引き続き計画的に進めるため、平成22年度からの段階的な職員の引上げについて検討を行ってきたが、その期間については、神戸市の訴訟の状況を勘案し、3年程度とする引上げ計画を総務局と各法人所管局で協議・調整し、まとめた。

そのような中、平成21年12月10日、神戸市の訴訟で、最高裁における上告棄却の決定によって大阪高裁判決が確定した。本市と神戸市では、必ずしも状況が同様であるとはいえないものの出資法人へ職員を派遣している状況があることから、この最高裁の決定を尊重し、3年間の引上げ計画を見直すこととした。

再検証の結果、引続き、派遣職員の専門的知識、能力の活用など人的な支援を行う必要があると判断した法人については派遣を継続することとし、本件法人のうち(財)文化財団の3人及び(福)社会福祉協議会の1人を継続し、それ以外の職員は引上げることとした。

なお、この2法人については、各法人において、本市からの補助金以外の収入等により派遣職員の給与を支給することとしている。

(3) 補助対象経費算定上の人件費に関する本件法人別の資料

補助対象経費に対する人件費の割合(平成21年度予算ベース)

(単位 千円)

No.	交付先法人名	補助対象経費 (A) ※1	補助金 ※2	(A)のうち 補助対象経費 として算定した 人件費 (B) ※3	(B)のうち 平成20年度の 派遣実績に基 づき算定した額 (C) ※4	(C)/(A)
1	(財)川崎市国際交流協会	51,916	38,620	23,116	12,058	23.2%
2	(財)川崎市指定都市記念事業公社	505,941	295,040	32,173	13,486	2.7%
3	(財)川崎市文化財団	523,130	355,208	43,883	24,102	4.6%
4	(財)川崎市市民自治財団	83,409	55,427	58,895	23,054	27.6%
5	(財)かわさき市民活動センター	198,075	188,822	106,815	67,375	34.0%
6	(財)川崎市保健衛生事業団	160,186	160,186	47,744	16,147	10.1%
7	(福)川崎市社会福祉協議会	1,890,230	1,878,185	466,808	51,566	2.7%
8	(財)川崎市産業振興財団	220,218	210,327	127,084	58,933	26.8%
9	(財)川崎市生涯学習財団	422,532	376,746	278,883	67,531	16.0%
10	(財)川崎市水道サービス公社	60,559	56,677	44,337	0	0.0%
合 計		4,116,196	3,615,238	1,229,738	334,252	8.1%

※1 補助対象事業の実施に必要な経費として算定した額

※2 補助対象経費に、補助対象事業にかかる本市からの補助金以外の収入見込額を反映して補助金を算定している。

※3 法人全体の人件費のうち、補助対象事業の実施に必要な経費として算定した額

※4 人件費分の補助対象経費として、平成20年度に法人に実在する職員の給与等を計算の基礎として算定した額のうち本市派遣職員分(補助金の算定上、平成20年度に実際に派遣している職員の給与等も、法人の固有職員の給与等と同様に計算の基礎としている。)

(4) 他の政令市の状況について

派遣職員への人件費支給については、平成22年2月1日現在で横浜市等9市が法人へ補助金・委託料を支払い、法人が支給している。

3 事実関係の確認等

関係職員の陳述及び関係書類の調査等の結果、次のような事実関係を確認した。

(1) 派遣法について

ア 制定の経過

公益法人等に対しては、地方公務員の専門的知識能力の活用による円滑な事業推進や、地方公共団体の各種行政施策との調整などの観点から、地方公共団体からの職員の派遣が必要とされていた。また、地方分権の進展等により地方公共団体の役割が増大することに伴い、地域における人材の有効活用等を通じた地方公共団体と公益法人等との適切な連携・協力による行政課題への対応が益々必要となっていた。

しかし、以前の地方公務員制度には、公益法人等の業務に地方公共団体の職員を専ら従事させるための制度は存在せず、休職、職務専念義務免除等の制度の運用により対応せざるを得なくなっていることなどから、地方公共団体における取扱いが区々になっていることや派遣された職員の給与、年金等の取扱いにおいて不利益が生ずるおそれがあること等の問題点が指摘され、地方公共団体からも統一的なルールを確立することを求める意見が多く出されていた。

商工会議所への職務専念義務免除による職員の派遣及び給与の支給等の可否について争われた事件の最高裁平成10年4月24日判決では、「職務専念義務の免除」や「給与条例上の勤務をしないことについての承認」についての適法性の判断に当たって、①「派遣の目的」、②「派遣先法人の性格」、③「派遣先法人の具体的な事業内容」、④「派遣職員が従事する職務の内容」、⑤「派遣期間」、⑥「派遣人数」等を総合的に考慮する必要があるとし、当該職専免、給与支給を適法と判断するためには、派遣先での実際の業務内容と市の政策との関連性、派遣先での具体的な職務内容と市の政策との関係などについて、十分に審理を尽くした上で、市の行政目的達成のために本件派遣をすることの公益上の必要性を検討すべきとした。

この結果等を踏まえて、職員派遣についての統一的なルールを設定し、職員派遣の適正化、手続きの透明化・派遣職員の身分取扱いの明確化を図るとともに、行政と民間との連携協力による地方公共団体の諸施策の推進のために平成12年4月26日に派遣法が制定され、平成14年4月1日から施行された。

イ 目的

第1条では、派遣法の目的について、地方公共団体が人的援助を行うことが必要と認められる公益的法人等の業務に専ら従事させるために職員を派遣する制度等を整備することにより、公益的法人等の業務の円滑な実施の確保を通じて、地域の振興、住民の生活の向上等に関する地方公共団体の諸施策の推進を図り、もって公共の福祉の増進に資することを目的とすると規定している。

ウ 職員の派遣

(ア) 第2条第1項

任命権者は、同項各号に定める公益的法人等のうち、その業務の全部又は一部が当該地方公共団体の事務又は事業と密接な関連を有するものであり、かつ、当該地方公共団体がその施策の推進を図るため人的援助を行うことが必要であるものとして条例で定めるものとの間の取決めに基づき、当該公益的法人等の業務にその役職員として専ら従事させるため、条例で定めるところにより、職員を派遣することができる」と規定している。

(イ) 同条第3項

同条第1項の取決めにおいては、当該職員派遣に係る職員の職員派遣を受ける公益的法人等における報酬その他の勤務条件及び当該派遣先団体において従事すべき業務等その他職員派遣に当たって合意しておくべきものとして条例で定める事項を定める必要がある」と規定している。

エ 派遣職員の給与

(ア) 第6条第1項

派遣職員には、その職員派遣の期間中、給与を支給しないと規定している。

(イ) 同条第2項

派遣職員が派遣先団体において従事する業務が地方公共団体の委託を受けて行う業務、地方公共団体と共同して行う業務若しくは地方公共団体の事務若しくは事業を補完し若しくは支援すると認められる業務であってその実施により地方公共団体の事務若しくは事業の効率的若しくは効果的な実施が図られると認められるものである場合又はこれらの業務が派遣先団体の主たる業務である場合には、地方公共団体は、前項の規定にかかわらず、派遣職員に対して、その職員派遣の期間中、条例で定めるところにより、給与を支給することができる」と規定している。

(2) 派遣条例等について

ア 趣旨

第1条では、派遣法の規定に基づき、公益的法人等への職員の派遣等に関し必要な事項を定めると規定している。

イ 職員の派遣

第2条第1項では、派遣法第2条第1項に規定する公益的法人等のうち、次の各号のいずれかに該当するものとして人事委員会規則で定める団体との間の取決めに基づき、当該団体の業務にその役職員として専ら従事させるため、職員を派遣することができる」と規定している。

(1) 市が基本金その他これに準ずるもの(以下「基本金等」という。)の2分の1以上を出資しているもの

(2) 市が基本金等を出資しているもの(前号に該当するものを除く。)のうち、次のいずれかに該当するもの

ア 職員を派遣することにより、市の施策が効率的又は効果的に推進されるもの

イ 職員の専門的知識を活用すること等により、運営が円滑に行われるもの

(3) 市が基本金等を出資していないものであって市の事務又は事業を補完し、支援する等の業務を行っているもののうち、前号ア又はイに該当するもの

ウ 派遣職員の給与

(ア) 第4条及び第8条では、派遣職員のうち、派遣法第6条第2項に規定する業務に従事するものには、その職員派遣の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当(企業職員を除く。)のそれぞれ100分の100以内を支給することができる」と規定している。したがって、時間外勤務手当、管理職手当、勤勉手当等は支給されない。

(イ) 公益法人等への職員派遣制度等の運用についての自治省行政局公務員部長通知(平成12年7月12日)によると、「派遣職員は、その職員派遣の期間中、当該地方公共団体の職務に従事しないことから、職員派遣の期間中に支給する給与の種類、当該期間中の昇給及び昇格の取扱い等については、一般職の職員の給与に関する法律第23条第5項の規定により給与の支給を受ける職員に支給される給与と同様の取扱いとすることが適当であること。」とされている。

一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)第23条第5項では、「職員が国家公務員法第79条に基づく人事院規則で定める場合に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、人事院規則の定めるところに従い、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ百分の百以内を支給することができる。」と規定されている。

(ウ) なお、大阪高裁平成21年1月20日判決を受けて、大阪府が、時間外勤務手当、管理職手当、勤勉手当等を支給できるように職員派遣に関する条例を改正することの是非について総務省に見解を求めたところ、平成21年3月3日付けの総務省自治行政局公務員課長名の回答では、派遣法第6条第2項の規定に基づく給与の支給と地自法第232条の2の規定に基づく補助金の支出とは直接関係するものではなく、派遣先団体への地自法の規定に基づく補助金の支出については、派遣法の適用関係とは別途判断されるものとした上で、派遣法第6条第2項の規定に基づく給与については、前記(イ)の平成12年当時の見解と同様、時間外勤務手当等は派遣法第6条第2項の規定に基づいて支給される給与としてはなじまないとしている(経過等は、大阪府のホームページにも掲載されている。)

エ 派遣規則について

(ア) 趣旨

第1条では、この派遣規則は、派遣条例第2条第1項等の規定に基づき、公益的法人等への職員の派遣等に関し必要な事項を定めると規定している。

(イ) 派遣先団体

第2条では、派遣条例第2条第1項に規定する人事委員会規則で定めるものは、次に掲げる団体とすると規定されている。

- (1) 条例第2条第1項第1号に該当するものは、別表第1に掲げる団体とする。
- (2) 条例第2条第1項第2号に該当するものは、別表第2に掲げる団体とする。
- (3) 条例第2条第1項第3号に該当するものは、別表第3に掲げる団体とする。

なお、派遣規則では、別表第1に11団体、別表第2に、4団体、別表第3に12団体が規定されている。

(3) 本件法人への職員の派遣について

本件法人は、派遣規則第2条第1号から第3号までに規定された団体である。また、平成22年2月1日現在における本件法人への派遣人数は38人となっている。

	団体名	派遣の根拠		派遣職員数
		条例	規則	
1	(財)国際交流協会	第2条第1項第1号	別表第1(第2条第1号)	1
2	(財)文化財団	〃	〃	6
3	(財)指定都市記念事業公社	〃	〃	1
4	(財)産業振興財団	〃	〃	6
5	(財)保健衛生事業団	〃	〃	2
6	(財)水道サービス公社	〃	〃	1
7	(財)生涯学習財団	〃	〃	6
8	(財)市民自治財団	〃 第2号	別表第2(第2条第2号)	2
9	(財)市民活動センター	〃	〃	9
10	(福)社会福祉協議会	〃 第3号	別表第3(第2条第3号)	4

(4) 職員派件に関する取決め書(以下「取決め書」という。)について

ア 派遣条例第2条第1項に基づき、本市は、本件法人のそれぞれと取決め書を締結しているが、取決め書の規定の項目及び内容はほぼ同一である。

イ 従業務については、各取決め書第6条により本件法人は派遣法第2条第4項に規定する業務の範囲内で、あらかじめ本市と協議して定める業務に派遣職員に従事させるものとしている。また、派遣職員の給与は、同じく各取決め書第7条第1項の規定により派遣先の本件法人が支給するものとされている。

(5) 本件法人について

ア (財)国際交流協会

(ア) 設立年月日

平成元年8月25日

(イ) 基本財産

3億円 (本市出捐状況 3億円 出資比率100%)

(ウ) 補助金支出の根拠

財団法人川崎市国際交流協会補助金交付要綱

イ (財)文化財団

(ア) 設立年月日

昭和60年3月23日

(イ) 基本財産

3,000万円 (本市出捐状況 3,000万円 出資比率100%)

(ウ) 補助金支出の根拠

財団法人川崎市文化財団補助金交付要綱

ウ (財)指定都市記念事業公社

(ア) 設立年月日

昭和52年4月21日

(イ) 基本財産

1,000万円 (本市出捐状況 1,000万円 出資比率100%)

(ウ) 補助金支出の根拠

財団法人川崎市指定都市記念事業公社補助金交付要綱

- エ (財)産業振興財団
(ア) 設立年月日
昭和63年4月2日
(イ) 基本財産
1億円 (本市出捐状況 1億円 出資比率100%)
(ウ) 補助金支出の根拠
川崎市工業関係団体事業補助金交付要綱ほか
- オ (財)保健衛生事業団
(ア) 設立年月日
平成6年10月1日
(イ) 基本財産
3億円 (本市出捐状況 1億8千万円 出資比率60%)
(ウ) 補助金支出の根拠
財団法人川崎市保健衛生事業団補助金交付要綱
- カ (財)水道サービス公社
(ア) 設立年月日
平成元年4月1日
(イ) 基本財産
2億円 (本市出捐状況 2億円 出資比率100%)
(ウ) 補助金支出の根拠
財団法人川崎市水道サービス公社に対する事業補助金交付要綱
- キ (財)生涯学習財団
(ア) 設立年月日
平成2年5月22日
(イ) 基本財産
2億円 (本市出捐状況 2億円 出資比率100%)
(ウ) 補助金支出の根拠
財団法人川崎市生涯学習財団補助金交付要綱
- ク (財)市民自治財団
(ア) 設立年月日
昭和54年6月2日
(イ) 基本財産
1億8,824万7,000円
(本市出捐状況 1,000万円 出資比率5.3%)
(ウ) 補助金支出の根拠
財団法人川崎市市民自治財団補助金交付要綱
- ケ (財)市民活動センター
(ア) 設立年月日
昭和57年4月8日
(イ) 基本財産

4, 167万8, 000円

(本市出捐状況 1, 000万円 出資比率23.9%)

(ウ) 補助金支出の根拠

財団法人かわさき市民活動センター補助金交付要綱

コ (福) 社会福祉協議会

(ア) 設立年月日

昭和38年2月14日

(イ) 基本財産

300万円

(ウ) 補助金支出の根拠

社会福祉法人川崎市社会福祉協議会育成費等補助金交付要綱ほか

4 監査委員の判断

住民監査請求に基づく監査及び勧告についての決定は、法第242条第8項において、監査委員の合議によるものと規定されている。

監査委員は、本件措置請求を受理後、上記監査対象事項について慎重に審議を重ねてきたが、意見が一致せず、最終的に合議不調となったことから、監査及び勧告についての決定には至らなかった。参考までに、以下に監査委員の意見の主旨を列記する。

(1) 請求に理由がないとする意見

ア 平成21年度の補助金の支出の返還請求等の必要性について

平成21年度の本件法人に対する補助金のうち派遣職員給与相当額(以下「本件補助金」という。)の支出の違法性の有無については両論があり得るものの、仮に違法性が認められるとしても、各地方公共団体における従前の運用等に鑑みると、関係職員には本件補助金の支出について故意又は過失はなく、また、本市に損害も生じていないため、返還請求等の措置を講ずる必要性はない。その理由は、次のとおりである。

(ア) 派遣法と補助金との関係

a 前記第3の3(1)、(2)及び(3)のとおり、本件法人は、いずれも、派遣法第2条第1項、派遣条例第2条第1項により派遣規則第2条第1号から第3号までに規定されている団体に該当し、本件派遣職員は、派遣法第2条第1項及び派遣条例第2条第1項により派遣されている者である。

本件派遣職員の給与については、本市と本件法人との間に締結された取決め書第7条第1項の規定により、いずれも派遣先の本件法人が支給するものとされているが、本件法人は、第3の1(3)等に記載したとおり、地自法第232条の2により本市から交付されている補助金の一部により、派遣職員の給与を支給している。

派遣法の目的に合致する職員派遣については同法規定の職員派遣制度によるべきものであるとする前記平成12年7月12日付けの自治省行政局公務員部長通知があったが、派遣職員に対する給与を派遣元である地方公共団体から交付される補助金によって支給することができるかについては、

派遣法制定当時から議論があったところである。この点、平成12年の派遣法を審議する国会において、職員が営利法人等の事務事業に従事する場合に、当該営利法人等に対して、当該職員の給与相当額を補助金として交付できるかという質問に対する政務次官の答弁の中で、「第三セクター自体の社会的な便益が広く地域にもたらされるような事業を行うという場合でありますと、地方自治法第232条の2の規定(中略)によりまして、地方公共団体が財政的援助を行う場合もあり得ると考えられます。ただし、その場合、その財政的援助の内容につきましては、当該第三セクターに対する地方公共団体のかかわり方を踏まえて、補助金等に係る公益上の必要性などについて十分検討が行われるものと考えております。これはもう、その当該県なり市町村の長あるいは議会がかかわってお決めになる公益上の判断ということになるだろうと思うわけでございます。」という答弁がなされ、さらに、本市の職員も参加した平成12年9月27日の地方公務員制度研究会ブロック会議(関東ブロック)においても、国の担当者によって、派遣職員に係る人件費相当分の負担については、必ずしも従前の補助金等による負担を否定しないとの見解が示されていた。

また、第3の3(2)ウ(ウ)のとおり平成21年3月3日付けの総務省自治行政局公務員課長名の回答においても、派遣法第6条第2項の規定に基づく給与の支給と地自法第232条の2の規定に基づく補助金の支出とは直接関係するものではなく、派遣先団体への地自法の規定に基づく補助金の支出については、派遣法の適用関係とは別途判断されるものとしている。

第3の3(1)アのとおり最高裁平成10年4月24日判決は、職務専念義務の免除の適法性の判断基準と、職務専念義務の免除を受けた者に対する給与支給の適法性の判断基準をそれぞれ検討して判示したもので、同判決を受けて、派遣法第2条第1項は、地方公務員法第30条及び第35条との関係で職員を派遣できる場合を明らかにし、派遣法第6条第2項は、地方公務員法第24条第1項との関係で給与を支給できる要件を定めたものである。このような派遣法の制定経緯や趣旨・目的からすれば、同法は、公益上の理由からする補助について定めた地自法第232条の2による補助の対象を直接的に制約するものとして定められたものではないとも解される。前記の国の説明は、そのような解釈を肯定したものである。

こうしたことから、本市においては、第3の1(3)ウ(エ)のとおり、「補助金は、交付対象事業の必要経費を算定し、その全部又は一部を補助するものであるところ、必要経費には公益的事業を実施する上で必要な人件費も含めて算定する場合があります、その場合も、補助金は、派遣職員の給与の支給を主眼としているものではない。」という考え方の下に、派遣職員の給与分を含めて補助金を交付してきた。そして、本市の調査によれば、第3の2(4)のとおり他の政令市等においても、派遣職員の人件費相当額を含めて補助金を交付する例が多い。